

DIVERSIDADE E ASSÉDIO

Seja cuidadoso em todas
as suas relações. **O Respeito
é um valor para nós.**

Apoio:



AMMG
ASSOCIAÇÃO
MÉDICA DE
MINAS GERAIS



SINMED MG
SINDICATO DOS MÉDICOS
DE MINAS GERAIS



Realização:





A Revolução da Longevidade

Estamos vivendo a “revolução da longevidade”, um período de profunda transformação no qual a expectativa de vida passou de 50 para 80 anos, no curto espaço de duas gerações. Essa revolução traz uma nova perspectiva sobre a vida: a fase conhecida como “melhor idade” deixa de significar recolhimento e improdutividade, e passa a ser cheia de potências e possibilidades.

O processo de envelhecimento do Brasil tem ocorrido mais rápido do que a média internacional. Segundo estimativas da Organização Mundial de Saúde (OMS), enquanto a quantidade de idosos vai duplicar no mundo até o ano de 2050, no nosso país ela quase vai triplicar e poderá ser a sexta população mais idosa do planeta.

A porcentagem atual, de 12,5% de idosos brasileiros, deve alcançar os 30% até a metade do século. Ou seja, logo o país será considerado uma nação envelhecida – conforme a OMS, essa classificação é dada aos países com mais de 14% da população constituída de idosos, como são, atualmente, França, Inglaterra e Canadá, por exemplo.

Além disso, estamos passando por uma redução gradativa da taxa de natalidade. Isto somado à reforma da Previdência, que aumentou a idade de aposentadoria de homens para 65 anos e de mulheres para 62, resultará no fato de que teremos profissionais cada vez mais velhos. Hoje, já são mais de 54 milhões de brasileiros acima de 50 anos no Brasil, o que leva a uma conclusão: cada vez mais pessoas com 50 anos ou mais estarão no mercado de trabalho.

Com isso, o cenário atual é: a primeira vez na história que cinco diferentes gerações estão atuando lado a lado e a presença de profissionais maduros no mercado de trabalho está em trajetória cada vez mais ascendente.

Alguns já podem ter ouvido a expressão “incluir é chamar para a festa e tirar para dançar” muito usada como metáfora para entendermos o que é, de fato, a inclusão. Na prática,

isso significa que a inclusão de 50+ em organizações pressupõe o desenvolvimento de ambientes de trabalho e políticas que fomentem a **intergeracionalidade**, ou seja, a *interação saudável entre pessoas de diferentes épocas. Gerações diferentes podem ter práticas e atitudes diferentes em relação ao trabalho, que, se bem administradas, podem se complementar e enriquecer o ambiente.*

Isso significa que o caminho da inclusão, quando se trata da diversidade geracional, implica compreender como o processo de envelhecimento pode agregar valor. O olhar e a vivência da outra geração complementam a organização com outras competências. O ponto de partida é aproximarmos do público sênior para sairmos dos pressupostos e preconceitos inconscientes.

É importante levar em conta que no Brasil existem leis e políticas públicas que apoiam a população idosa e asseguram seus direitos, como a Política Nacional do Idoso e o Estatuto do Idoso.

Política Nacional do Idoso: sancionada em 1994 e regulamentada em 1996, assegura os direitos sociais e o amplo amparo legal ao idoso, estabelecendo as condições para promover sua integração, autonomia e participação efetiva na sociedade. Objetiva atender às necessidades básicas da população idosa no tocante à educação, saúde, habitação e ao urbanismo, esporte, trabalho, à assistência social e previdência, justiça.

Estatuto do Idoso: Lei Federal 10.741/2003, destinada a regular os interesses e garantias das pessoas idosas. Esta lei está vigente desde o ano de 2004 e é um importante instrumento de cidadania e proteção às pessoas com idade igual ou superior a 60 anos.

O Estatuto do Idoso, além de garantir a prioridade no atendimento e em acessos, entre outros, estipula que nenhum idoso será objeto de qualquer tipo de negligência, discriminação, violência, crueldade ou opressão. Descreve, ainda, que todo atentado ao direito dos idosos será punido na forma da lei e que é dever de todos prevenir a ameaça ou violação a esses direitos.

Entretanto, a realidade vivida não condiz com o descrito acima: os mais velhos são frequentemente considerados menos competentes e capazes que os mais jovens e um “fardo” para a sociedade e para as famílias, em vez de valorizados por sua sabedoria e experiência.

O preconceito etário tem um impacto tão forte que ganhou até nome: **etarismo ou ageísmo**. O termo, criado em 1969 pelo psiquiatra e gerontologista americano Robert Neil Butler, é empregado para descrever os estigmas associados à discriminação contra os mais velhos.

No mercado de trabalho, por exemplo, os profissionais mais velhos enfrentam o estigma de serem conservadores, desatualizados tecnologicamente, mais frágeis na questão de saúde, além de serem profissionais mais caros, já que possuem mais experiência no currículo.

O etarismo é um dos tipos de discriminação mais difundido, comum e universal. Muitas pessoas não têm consciência dos estereótipos que eles próprios têm sobre os idosos, e muitas vezes os próprios idosos de si mesmos. Acontece que a discriminação existente na sociedade contemporânea é uma tragédia inaceitável e contrária à dignidade humana, porque exclui a maioria dos idosos da vida ativa da sociedade.

Sabe-se que o combate ao etarismo não se dá por decreto, mas sim por uma construção cultural e por uma convivência intergeracional, assim como em uma família, lugar por excelência intergeracional. Portanto, é preciso políticas, programas e serviços que apontem para isso. Não basta falar de diversidade geracional, se as gerações não tenham possibilidade de estar em relação umas com as outras.

Intergeracionalidade – Saiba quem é quem

QUEM É QUEM?		
NASCIMENTO	GERAÇÃO	NAS EMPRESAS
1945-1964	Baby Boomers	15% da força de trabalho
1965-1979	Geração X	33% da força de trabalho
1980-1994	Geração Y Millennials	40% da força de trabalho
1995-atual	Geração Z	10% da força de trabalho

Fonte:

- Classificação americana das gerações.
- Global Talent Trends: 4 trends changing the way you attract and retain talent - LinkedIn Talent Solutions, 2020.

Baby boomers: são a geração da TV, isso porque os baby boomers nasceram no período da invenção da televisão! Com isso, essa geração acompanhou de perto a evolução da comunicação e o surgimento do movimento hippie, a segunda onda do feminismo e a luta pelos direitos civis dos negros nos Estados Unidos da América. Acostumados com a estabilidade, os baby boomers tendem a ser mais conservadores e tradicionais. Desse modo, pessoas dessa geração preferem construir carreira na empresa, ou seja, passam anos na mesma organização,

Geração X: essa geração viu surgir o computador, o celular, a impressora e o e-mail. Além disso, a Geração X almeja a estabilidade profissional, assim nasceu uma geração empreendedora e proativa.

Geração Y: também conhecidos como Millennials, essa geração é aberta à diversidade e teve mais acesso à educação. Fora isso, os millennials desafiam constantemente o status quo e valorizam empresas que se preocupam com a saúde e o bem-estar dos colaboradores.

Geração Z: essa geração já nasceu conectada e, por esse motivo, os Zs também são chamados de nativos digitais. Entre as características dessa geração pode-se ressaltar o pragmatismo, individualismo, a comunicação (conversam e compartilham suas ideias a todo momento pelas redes sociais) e a ansiedade.

Segundo uma pesquisa realizada pelo LinkedIn Talent Solutions em 2020, 89% dos colaboradores acreditam que a diversidade de gerações torna a empresa mais bem-sucedida.

Outro dado do mesmo estudo revela que 78% dos brasileiros consideram que a diversidade de gerações será “muito importante” na estruturação do futuro dos setores de Recursos Humanos e Recrutamento e Seleção.

Vamos alimentar as relações?

Você já não é a mesma pessoa que há cinco anos, não é mesmo? Sendo assim, todas as pessoas têm o mesmo direito e a capacidade de se reinventarem, quantas vezes forem necessárias. Somos todos capazes também de aprender, sempre. Por exemplo, se você acredita que profissionais mais velhos não se adaptam bem às novas tecnologias, saiba

que a idade média dos fundadores das startups de sucesso é de 45 anos. É o que revelam estudos da McKinsey – empresa de consultoria americana. Sendo assim, está mais que claro como o preconceito em nosso país, seja de raça, gênero, etário ou por orientação sexual, tem nos atrasado, e muito.

Há ainda quem vivencie um duplo desafio: as pessoas velhas, negras, indígenas, PcDs e LGBTQIA+. Chamado de duplo preconceito, o etarismo, somado ao capacitismo, sexismo ou racismo, ainda é pouco pesquisado e pouco discutido pelo mundo.

O fenômeno sociológico do preconceito de idade tem também repercussões psicológicas para a pessoa afetada. Segundo José María Manzano Callejo, psiquiatra e diretor do Hospital Psiquiátrico de Adultos de Vilaverde, na Espanha, há uma série de estereótipos negativos ligados à idade madura, como identificar a idade cronológica com grande comprometimento cognitivo, inúmeras doenças físicas, maior perturbação mental, etc.

Ainda segundo ele, um estudo recente revela que pessoas maduras que sentiram o efeito da discriminação tinham duas vezes mais chances de sofrer de depressão do que aquelas que não tinham, uma porcentagem que aumenta dependendo da identidade sexual, dobrando no número de pessoas gays mais velhas que sofreram de preconceito de idade.

Ainda de acordo com o estudo citado, foram encontrados altos níveis de sofrimento psíquico, entendidos como um conjunto de variáveis: baixa autoestima, moderados níveis de ansiedade e sensação de vazio existencial na população madura com elevados níveis de discriminação etária.

Então, o que é fundamental para não reproduzir essa discriminação tão prejudicial?

- A igualdade em respeito, tratamento e oportunidades para pessoas de diferentes gerações, desconsiderando qualquer tipo de preconceito ou julgamento. Além disso, é bom saber que gerações distintas podem ter conceitos, crenças, fortalezas e comportamentos diferentes umas das outras. É preciso entender que, quando há um conflito, o diálogo torna-se essencial;

- Promover oportunidades de posicionamento, opinião e interação para pessoas de diferentes idades;
- Dar voz às pessoas, sem julgar como ultrapassado ou inexperiente;
- Entender as necessidades das diferentes gerações e incentivar a interação entre diferentes gerações;
- Não fazer comentários que julguem ou atinjam diretamente o outro por sua idade, experiência ou conhecimento sobre algo. Estes aspectos de vida se devolvem com o tempo, e é preciso respeitar o tempo de cada um;
- Não desvalorizar as competências de cada geração. Cada um se desenvolveu de uma maneira e de uma forma.

Caso você esteja inspirado ou inspirada a aprender mais sobre a vivência e inclusão de pessoas 60+, aqui temos boas dicas:

Filmes e séries:



Up: Altas Aventuras - Carl é um vendedor de balões que aos 78 anos está prestes a perder a casa em que sempre viveu com sua falecida esposa, Ellie. Ao acertar um homem com sua bengala, Carl é considerado uma ameaça pública e forçado a ser internado em um asilo. Deprimido e isolado, ele tem uma ideia e quer viajar para a América do Sul, lugar onde ele e sua esposa sonharam viver. É aí que ele encontra Russel, um garoto de 8 anos que embarcou com ele nesta aventura.

Temas abordados: relação intergeracional, depressão, luto, solidão e redescoberta.



Um senhor estagiário - Com 70 anos, viúvo e aposentado, Ben Whittaker não aguenta mais levar uma vida monótona e enxerga o estágio como uma oportunidade para mudar a sua rotina e se reinventar. No novo ambiente de trabalho ele enfrenta os desafios de recomeçar e, devido à sua personalidade, conquista seus colegas e se torna um amigo de Jules, sua nova chefe.

Temas abordados: liderança, confiança, capacidade e empatia.



Diário de uma Paixão - O casal Duke e Allie vive em uma clínica geriátrica. Todos os dias ele conta para Allie, que sofre de Alzheimer, a história de amor dos dois, desde 1940. Ela não o reconhece mais e mesmo assim ele repete para ela a sua história de vida, filhos, viagens e relação amorosa.

Temas abordados: Alzheimer, relacionamento, amor, cumplicidade, lealdade, empatia.



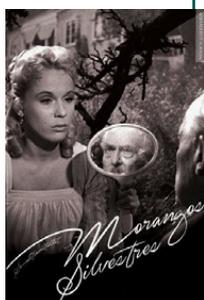
Cartas para Julieta - Em Verona, na Itália, cidade onde se passa a história de Romeu e Julieta de Shakespeare, a jovem Sophie, junto a um grupo de voluntárias, responde cartas que até hoje são enviadas ao casal do romance Shakespeariano. Quando uma das cartas chama sua atenção, ela vai ao encontro da autora da carta e a ajuda a procurar seu antigo amor depois de 50 anos.

Temas abordados: Relação intergeracional, amor.



E se vivêssemos todos juntos? - Annie, Jean, Claude, Albert e Jeanne são amigos há mais de 40 anos. Quando a saúde de um deles é afetada e ir para um asilo parece ser o único caminho, todos eles decidem viver juntos em uma mesma casa e um jovem decide fazer um filme sobre o grupo.

Temas abordados: sexualidade, solidão, família e morte.



Morangos Silvestres - Isak Borg é um professor de medicina que revisita vários momentos marcantes de seu passado durante uma viagem de carro até sua antiga universidade, onde ele irá receber uma honraria. Acompanhado de sua nora Marianne, ele evoca a memória de sua família e de sua ex-namorada. Quanto mais Borg recorda as decepções e desilusões que viveu, mais ele se sente frio e cheio de culpa. Esses sentimentos se afloram quando ele encontra seu filho, igualmente frio e ressentido.

Temas abordados: carreira, relações familiares, afeto e culpa.



Método Kominsky - Aos 74 anos, Michael Douglas emociona e faz rir como Sandy Kominsky. Personagem-título da série "O método Kominsky", ele faz piadas sobre a passagem dos anos com graça e leveza. Em apenas oito episódios, o ator de carreira pífia que se tornou um importante professor de teatro ensina o tal "método Kominsky" para aspirantes a estrelas na Los Angeles dos dias atuais.

Temas abordados: amor, doença, morte, sexo e dinheiro.



Grace and Frankie - Duas mulheres que nunca se deram bem se unem quando seus maridos anunciam que vão deixá-las para viver um romance homossexual.

Temas abordados: sexualidade e relacionamento amoroso.



Transparent - Série sobre uma família judia de Los Angeles que tem sérios problemas de relacionamento. Tudo começa quando seu Mort, um senhor de idade, anuncia para toda a família que se tornou Marta, uma mulher trans.

Temas abordados: sexualidade, solidão, saúde, relacionamento familiar e religião.



This Is Us - A série é uma crônica da relação de um grupo de pessoas que nasceram no mesmo dia. Rebecca e Jack são um casal esperando trigêmeos em Pittsburgh. Kevin é um belo ator de televisão que está cansado de fazer papéis superficiais. Kate é uma mulher obesa que vive uma eterna luta para perder peso. Randall reencontra seu pai biológico que o abandonou quando ele era apenas um bebê recém-nascido.

Temas abordados: relação familiar, abandono e relação com o tempo.